

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP MAKING 8
PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER PERAWANG**

Oleh
Mikha Etalia
(etalia_mikha@yahoo.co.id)
Dosen Pembimbing
Dr.H.Seno Andri, MM, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax 0761-63277

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of education and training to employee performance in pulp production Pulp Making PT.Indah Kiat Pulp and Paper. Education and training as an independent variable (X) has been formulated by ability and skill instructors coach, the determination of material, facilities and infrastructure. While employee performance as the dependent variable (Y). This research was conducted on all employees pulp production Pulp Making PT.Indah Kiat Pulp and Paper by 40 people. Data obtained from the questionnaire and further processed and then tested using statistical analysis such as a simple linear regression analysis, test, and correlation analysis and determiniasi using SPSS17. The results showed that the test results of hypothesis testing $t_{count} 6,513 > t_{table} 2,024$. This suggests that the education and training having an effect the level of employee performance. The magnitude of the education and training on employee performance in pulp production Pulp Making PT.Indah Kiat Pulp and Paper amounted to 52,8%.

Keyword : education and training, employee performance, Pulp Making 8

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya, dan paling terpenting kinerja karyawan meningkat.

Mengingat pentingnya masalah sumber daya manusia, maka pimpinan perlu membina hubungan baik dengan karyawan dalam arti memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan sekaligus menjadi kebutuhan perusahaan, termasuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana membangun dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat

dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang baik antara lain adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang dimaksud sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral dari karyawan. Sedangkan pelatihan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan dari karyawan agar setiap pekerjaan yang dibebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Dengan pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mempelajari pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Biasanya, seorang karyawan yang ditugaskan untuk memegang jabatan tertentu telah memiliki pendidikan yang cukup, namun untuk dapat mengerjakan pekerjaannya menjadi lebih baik masih diperlukan pendidikan atau pelatihan khusus.

Dan untuk mengetahui lebih jelas jumlah karyawan di Pulp Making 8 berdasarkan kategori level dan pendidikan yang dimiliki, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Kategori Level dan Pendidikan yang
Dimiliki Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang pada tahun 2014

Kategori Level	SMA	D3	S1	Jumlah
Level 1 : Field Operator	2	-	-	2
Level 2 : Sub DCS	4	-	-	4
Level 3 : DCS Operator	13	-	-	13
Level 4 : Wakil kepala Regu	4	1	4	9
Level 5 : Kepala Regu	1	1	4	6
Level 6 : Wakil Kepala Shift	1	1	-	2
Level 7 : Kepala Shift	2	-	-	2
Level 8 : Wakil Kepala Seksi	-	-	1	1
Level 9 : Kepala Seksi	1	-	-	1
Jumlah	28	3	9	40

Sumber : Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang

Dan salah satu inisiatif strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Pulp Making 8 mengikutsertakan karyawannya dalam berbagai macam pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan aktivitas perusahaan.

Adapun jenis pelatihan yang telah diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

memperoleh kepuasan kerja maka akan cenderung lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.2
Jenis Pelatihan yang Telah Diberikan Pulp Making 8 tahun 2009 – 2013

Tahun	Jenis Pelatihan	Waktu
2009	Technical Training	8 jam
	Environmental System	2 jam
2010	Technical Training	67 jam
	MBOS Training	9 jam
	Quality System	6 jam
	Safety Training	2 jam
2011	Safety Training	6 jam
	MBOS Training	6 jam
	Special Technical Training	30 jam
	Environmental System	4 jam
2012	Technical Training	11 jam
	Safety Training	6 jam
	MBOS training	4 jam
	Environmental System	9 jam
	Managerial Training	4 jam
2013	Technical Training	4 jam

Sumber : Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan tingkat produksi lebih rendah, sehingga tingkat profit akan menurun pula. Data dan keterangan yang dikumpulkan oleh penulis didapat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah

dilakukan Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang selama ini masih belum efektif bagi peningkatan kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat dari jumlah tingkat produksi Pulp Making 8 dari tahun 2009 sampai dengan 2013 pada tabel dibawah ini :

Tabel I.3
Target dan Realisasi Produksi Pulp Making 8 Tahun 2009-2013

Tahun	Target Produksi Perusahaan (ton)	Realisasi Produksi (ton)	% Pencapaian Produksi
2009	672.200	604.980	97,36
2010	704.000	677.771	96,27
2011	704.000	693.998	98,58
2012	733.548	695.726	94,84
2013	1.075.932	1.002.310	93,16

Sumber : Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang

Pada tabel 3 dapat dilihat pencapaian produksi tahun 2010 menurun dari tahun sebelumnya menjadi 96,27 % kemudian meningkat ditahun 2011 dengan mencapai 98,58 % lalu mengalami penurunan ditahun 2012 menjadi 94,84 % dan semakin menurun ditahun 2013 dengan pencapaian produksi 93,16 %.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Making 8 PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang”**.

Dan berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu “Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang”?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan yang ada didalam Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang.

KERANGKA TEORITIS

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi

perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Moekijat (2003:22) menjelaskan bahwa pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Flippo (2000:156) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dianggap sebagai suatu alat dengan mana kemungkinan tentang respon karyawan ditingkatkan daripada dikurangi, sedangkan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karywan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan prilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Admosudirjo, 1999:70).

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Bila suatu instansi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan tersebut. Tujuan pendidikan dan pelatihan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaannya.

Lahirnya tujuan pendidikan disebabkan karena diperlukannya suatu kurikulum yang efektif dan efisien. Maksud menetapkan tujuan pendidikan terlebih dahulu agar memudahkan dalam mengarahkan penyusunan kurikulum. Suatu lembaga pendidikan, terutama pendidikan formal, sebenarnya

dibentangkan harapan dengan tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan.

Dengan melaksanakan usaha pendidikan dan pelatihan sangat tergantung pada kebijaksanaan perusahaan itu sendiri, dimana terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Menurut Syarif (1984:120) pengembangan dilakukan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dimana yang menjadi faktor-faktor penentu dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah :

a. Kemampuan dan kecakapan instruktur pelatih

Dalam mencari pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai, misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar teliti dalam mencari seorang pelatih/instruktur yang sesuai dengan kebutuhan karyawan perusahaan.

b. Materi pelatihan

Sebelum mengadakan pelatihan perusahaan harus menyusun rencana, materi, catatan-catatan yang akan disampaikan pada saat latihan. Sebaiknya materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, mudah dipahami oleh peserta, materi pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan para peserta. Selain itu

perusahaan juga perlu mempersiapkan alat-alat peraga yang diperlukan seperti gambar, skema dan lain sebagainya, sehingga dapat mendukung bagi peserta latihan untuk memahami materi pelatihan tersebut dengan mudah.

c. Sarana dan prasarana

Untuk memperlancar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka diperlukan sarana dan prasarana yang baik, seperti ruang belajar yang nyaman, peralatan dan perlengkapan yang memadai, jadwal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang tepat, konsumsi dan alat-alat peraga lainnya. Jika perusahaan menyediakan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, maka semua peserta pendidikan dan pelatihan akan merasa senang dan nyaman dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan peserta pelatihan akan mudah memahami materi-materi pelatihan yang telah disampaikan oleh instruktur pelatih.

Ketiga hal diatas harus dipersiapkan dan direncanakan dengan sebaik mungkin, dengan persiapan yang matang dan lancar bagi pelaksanaan pelatihan maka akan dapat meyakinkan kepada peserta bahwa pelatihan yang diadakan itu bukan hanya sekedar pelatihan saja, tetapi diutamakan untuk tujuan akhir perusahaan yakni memiliki sumber daya yang tinggi dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Kinerja menurut Prawirosentono (2008:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Miner (1990) mengemukakan secara umum ada empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan : berkenaan dengan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan : berkenaan dengan jumlah produk yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja : berkenaan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai berikut.
- 4) Kerjasama : berkenaan dengan bagaimana individu membantu atau menghambat teman sekerjanya.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting pada suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Jika kinerja karyawan kurang optimal maka tujuan yang hendak dicapai perusahaan menjadi kurang efektif.

SKALA PENGUKURAN VARIABEL

Skala pengukuran data yang digunakan peneliti dalam penelitian

ini berupa skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:86). Setiap variabel disediakan sejumlah alternatif jawaban yang bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor), dan peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan memberikan skor

1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

pertanyaan dalam kuesioner. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban nilai yang bervariasi yang bertingkat. Penilaian terhadap item pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono(2006:86)

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis telah mendapat data yang akurat dengan magang dilokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian ini pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang (PT.IKPP), yang terletak di Jalan Raya Minas Perawang km 26 desa Pinang Sebatang, kec.Tualang kab.Siak khususnya bagian produksi Pulp Making 8 . Alasan penulis meneliti di PT. IKPP Perawang karena PT. IKPP Perawang merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri di Perawang, dimana sebagian besar masyarakat Perawang bekerja dalam lingkungan PT. IKPP Perawang dan penulis tertarik meneliti bagian produksi Pulp Making 8 karena di Pulp Making 8 terdapat perubahan alat teknologi yang lebih modern.

2. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian seperti wawancara dan penyebaran kusioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang.

b. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang dikumpulkan dalam penulisan ini dapatterkumpul lebih

rinci, maka penulis melakukan dengan dua metode:

a. **Kuesioner**, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada karyawan Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang yang menjadi objek penelitian.

b. **Wawancara**, yaitu penulis melakukan wawancara langsung kepada pimpinan perusahaan terhadap permasalahan yang penulis teliti.

4. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang tahun 2014 yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan metode sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 40 responden. Oleh sebab itu, sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang yang berjumlah 40 orang.

5. Teknik Analisis Data

1) Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam proposal dan literatur sebagai referensi penelitian

ini, kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2) Metode Kuantitatif adalah untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang ada di Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pernyataan kepada karyawan di Pulp Making 8 sebanyak 40 eksemplar sesuai dengan sampel yang ada dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan meliputi data mengenai identitas responden, data mengenai tanggapan responden tentang Pendidikan dan Pelatihan, dan data mengenai tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan bagian produksi Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang.

Analisis Pendidikan dan Pelatihan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang

Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh perusahaan yaitu dengan melihat tingkat pendidikan

karyawan tersebut dan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan lama maupun karyawan baru yang berada di dalam perusahaan sehingga dengan adanya pendidikan dan pelatihan didalam suatu perusahaan dapat membantu karyawan untuk menambah kemampuan, keterampilan dan meningkatkan minat serta perhatian karyawan terhadap pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan dapat dijalankan secara efektif dan efisien.

Dari keterangan diatas maka penulis melihat indikator penelitian pendidikan dan pelatihan dari 3 indikator, yaitu kemampuan dan kecakapan instruktur pelatih, penentuan materi pendidikan dan pelatihan, sarana dan prasarana. Dimana dari masing-masing indikator akan diajukan 3 pernyataan sehingga total keseluruhan pernyataan berjumlah 9 pernyataan.

Dari pernyataan yang diajukan diharapkan dapat dilihat

sejauh mana tanggapan responden terhadap pendidikan dan pelatihan yang ada di Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang. Gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dan dari keseluruhan indikator pendidikan dan pelatihan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang perlu adanya peningkatan kembali baik dalam hal pemateri atau instruktur, bahan materi maupun sarana dan prasarana. Hal ini guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kesenangan karyawan terhadap pekerjaan juga meningkat, dan tujuan serta target perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai rekapitulasi hasil penelitian.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang

No.	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	RR	TS	STS		
1.	Kemampuan dan kecakapan instruktur pelatih	9 (7,5%)	56 (46,7%)	41 (34,1%)	14 (11,7%)	0 (0%)	425	40 (100%)
2.	Kondisi kerja	0 (0%)	42 (1,9%)	72 (49,1)	6 (45,1%)	0 (3,9%)	396	40 (100%)
3.	Hubungan karyawan dengan perusahaan	1 (0,6%)	49 (5,9%)	53 (44,5%)	12 (41,2%)	5 (7,8%)	389	40 (100%)
Jumlah		10	147	166	32	5	1210	120
Rata – Rata Persentase		3,3 (2,8%)	49 (40,9%)	55,3 (46,0%)	10,7 (8,9%)	1,7 (1,4%)	403,3	40 (100%)

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan. 2014

Tabel III.9
Interval skor variabel pendidikan dan pelatihan

Interval Skor	Kategori Responden
1516 – 1804	Sangat Setuju
1227 – 1515	Setuju
938 – 1226	Netral
649 – 937	Tidak Setuju
360 – 648	Sangat Tidak Setuju

Jumlah skor responden dari 9 butir pernyataan pada variabel pendidikan dan pelatihan adalah 1210 termasuk dalam kategori netral yang berada pada interval 938-1226. Dimana perusahaan harus melihat kebutuhan yang diperlukan karyawan sehingga melaksanakan pendidikan dan pelatihan dapat menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Analisis Kinerja Karyawan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing untuk dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan harus

memiliki kinerja yang tinggi, namun hal demikian tidaklah mudah untuk dicapai. Bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun banyak memiliki pengalaman kerja dan perusahaan telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap para karyawannya. Dan dari keseluruhan indikator kinerja karyawan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang perlu adanya peningkatan kembali baik dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga sikap. Hal ini guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan serta target perusahaan dapat tercapai. Gambaran mengenai kinerja karyawan tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai rekapitulasi hasil penelitian.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan
pada Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang**

No.	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	RR	TS	STS		
1.	Kualitas	3 (2,5%)	57 (47,5%)	53 (44,1%)	7 (5,9%)	0 (0%)	416	40 (100%)
2.	Kuantitas	4 (3,3%)	42 (35%)	65 (54,2%)	9 (7,5%)	0 (0%)	401	40 (100%)
3.	Waktu Kerja	4 (3,3%)	43 (35,9%)	60 (50%)	12 (10%)	0 (0,8%)	397	40 (100%)
4.	Kerjasama	0 (0%)	44 (36,7%)	65 (54,1%)	9 (7,5%)	2 (1,7%)	391	40 (100%)
Jumlah		11	186	243	37	2	1605	120
Rata – Rata Persentase		2,8 (2,2%)	46,5 (38,8%)	60,8 (50,6%)	9,2 (7,8%)	0,5 (0,6%)	401,2	40 (100%)

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan. 2014

Tabel III.15
Interval skor variabel kinerja karyawan

Interval Skor	Kategori Responden
2020 – 2404	Sangat Setuju
1635 – 2019	Setuju
1250 – 1634	Netral
865 – 1249	Tidak Setuju
480 – 864	Sangat Tidak Setuju

Jumlah skor responden dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah 1605 termasuk dalam kategori netral yang berada pada interval 1250-1634. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang sudah cukup baik dilihat dari responden yang dominan menjawab netral, namun masih diperlukan upaya untuk meningkatkannya lagi.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen uji validitas dilihat dari perbandingan nilai r-tabel dan r-hitung dengan cara $df = (n - 2)$ pada tingkat kemaknaan (5%). Sedangkan instrument memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang lebih besar dari (0,60).

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk)

kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan judul Item – total statistik. Memiliki kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item – total correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2$, Jadi $df = 40 - 2 = 38$, pada tingkat kemaknaan (5%) didapat $r_{tabel} = 0,312$.

Tabel III.16
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pernyataan	r-hitung		Keterangan
	Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	
1	0,615	0,723	Valid
2	0,671	0,751	Valid
3	0,546	0,754	Valid
4	0,604	0,707	Valid
5	0,508	0,713	Valid
6	0,486	0,743	Valid
7	0,505	0,688	Valid
8	0,602	0,779	Valid
9	0,575	0,865	Valid
10	-	0,390	Valid
11	-	0,532	Valid
12	-	0,508	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan

konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel III.17
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan	0,843	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2014

Dari data diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach' alpha* lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

2) Analisis regresi linear sederhana

Analisi regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - \sum X^2 - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = variabel dependen

yaitu kinerja karyawan

X = variabel

independen yaitu

pendidikan dan pelatihan

a = konstanta

b = parameter koefisien regresi

Dari hasil seluruh etimilasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.18
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}
1	Konstanta	9,756	2,071
2	Pendidikan dan Pelatihan	1,008	6,513
R = 0,726 R ² = 0,528 Adjusted R Square = 0,515			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2014

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 9,756 dan koefisien variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1,008. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9,756 + 1,008 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,756 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja

karyawan akan sebesar 36,815 poin.

- Koefisien variabel X sebesar 1,008 diartikan jika ada upaya dari Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 1,008 poin.

Nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,726 dimana nilai 0,726 pada penilaiannya memiliki korelasi yang kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel III.19
Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

NO	Nilai Koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2014

3) Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,528 atau 52,8%. Artinya 52,8% variabel kinerja karyawan pada pulp making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level

signifikan 5% dan dengan persamaan berikut ini :

$$T_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= 0,726 \frac{\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,528}}$$

$$= 6,513$$

dimana :

n = jumlah sampel
 r = koefisien korelasi

Dengan ketentuan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,513 > 2,024$ yang berarti H_a diterima. Artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan

pelatihan dan kinerja karyawan pada bagian produksi pulp making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kemampuan dan kecakapan instruktur, penentuan materi pendidikan dan pelatihan, sarana dan prasarana yang merupakan indikator dari pendidikan dan pelatihan dengan kategori netral. Dari tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang ada pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dapat diterima oleh karyawan namun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan masih kurang efektif dan efisien.
2. Dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan pada Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang yang mempunyai kinerja karyawan dengan kategori netral. Dan responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kinerja karyawan walau tingkat kinerja karyawan masih belum maksimal dan untuk kedepannya pihak perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kerja

karyawan, karena pendidikan dan pelatihan yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi yang positif, artinya ada hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan terhadap pendidikan dan pelatihan terutama pada indikator pendidikan dan pelatihan yang belum optimal seperti kemampuan dan kecakapan instruktur, penentuan materi serta sarana dan prasarana. Maka sebaiknya pendidikan dan pelatihan pada Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi.
2. Kinerja karyawan pada Pulp Making 8 PT. IKPP Perawang belum maksimal, dapat di lihat dari indikator yaitu kerjasama yang persentasenya paling rendah dan untuk kedepannya pimpinan harus lebih memperhatikan dan memberikan arahan betapa pentingnya kerjasama didalam suatu perusahaan dan mengajarkan kita cara berinteraksi yang baik dengan rekan sekerja dan atasan.
3. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam terhadap kinerja karyawan diantaranya faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan lainnya agar ditemukan pemecahan terhadap kinerja karyawan karena pendidikan dan pelatihan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dimasa yang akan datang Pulp Making 8 PT.IKPP Perawang hendaknya perlu menitik beratkan pada kemampuan dan motivasi karyawan agar tercipta kinerja karyawan yang optimal serta memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan dan persaingan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Jakarta : Bandung Bumi Aksara.
- Admosudirjo Prayudi. 1999. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin. 2000. *Personal Manajemen*. Terjemahan Moch. Mas'ud, edisi revisi. Yogyakarta : FE UGM.
- Hartati, Wiwit. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak 78 Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kesumawaty, Endang. 2014. *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Staff Kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru)*. Universitas Riau.
- Manullang, M. 1982. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marican, Sabarina. 2010. *Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Komersial Pada PT. PLN cabang Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Ridwan, & Sunarto, H, *Pengantar Statiska*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Schermerhorn, J. Hunt, J. Osborn, R.1991. *Managerial Organizational*
- Siagian, Sondang P. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung : Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta : Bandung.

- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Syarif, Rusli. 1984. *Manajemen Produktivitas*. Edisi kedua Angkasa: Bandung.
- Tulus, Muhammad. 1992. *Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Umar Husein. 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raka Grafindo Persada : Jakarta.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Anggota IKAPI Malang : Jawa Timur.